

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

**CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DE ARAGÓN**

CIF:Q5000973G

Plataforma Logística PLA-ZA. C/Castillo de Capua

nº:2.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional.

Se presenta una horario que se firma para remitir al Servicio de Inspección Provincial y al Servicio Provincial de Zaragoza. Se admite por la Dirección del CIFPA la flexibilidad horaria, permitiendo el cambio de la franja firmada, siempre que se cumplan objetivos y se respete la estructura de la organización. Los permisos, licencias y medidas para la conciliación del personal funcionario docente no universitario se regulan mediante la orden de 10 de julio de 2006. En la administración tanto estatal como autonómica la conciliación se encuentra regulada por : RD legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el ámbito estatal.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su organización?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

En la encuesta sobre la satisfacción del personal con la organización se realizan varias cuestiones sobre la aplicación de las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de la Dirección.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Se realiza el seguimiento y la evaluación de las medidas de conciliación del personal de administración y servicios incluyéndolo en los seguimientos y evaluación incluidos en los

procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿Posee la organización el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Desde la dirección del Centro de Innovación y Formación Profesional de Aragón se permite flexibilizar el horario y adaptarlo a la situación personal de cada trabajador siempre que se cumplan los objetivos, se realice el trabajo y se cumpla con el horario presencial de atención a los centros educativos. Existe la posibilidad de permanecer en el domicilio si se tienen hijos/as enfermos o familiares dependientes si se realiza el trabajo desde casa. Se permite si se asesora un curso y no se puede asistir al acompañamiento cambiarlo con otro asesor para que se le sustituya.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- Otros

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Se permite siempre la formación on line en los diferentes cursos en los que los asesores se hallen interesados. Se comparten vehículos para asistir a congresos, encuentros en los que haya que asistir para representar al CIFPA. Se realizan videoconferencias con asesores que no pueden asistir a las reuniones o a cursos presenciales en los que se hayan inscrito por problemas personales o familiares.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés,

gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.

- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Desde la dirección del CIFPA se facilitan todos los permisos necesarios para conciliar la vida personal y familiar siempre que cumplan los objetivos establecidos para cada asesor.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

La organización es especialmente sensible a la igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Se insta a los trabajadores a ser responsables con la familia y solicitar los permisos y reducciones para el cuidado de hijos y de personas dependientes.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Existe un Plan de Igualdad. El CIFPA siempre, desde sus inicios ha promocionado la igualdad entre hombres y mujeres. Las personas designadas para desarrollar las distintas asesorías han presentado hoja de servicios, certificado de formación y un proyecto que justifique reúnen las competencias de la vacante a la que optan y han sido elegidas entre los candidatos presentados a la provisión por reunir las competencias personales y profesionales que exigía el perfil (RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2019, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se convoca la provisión, en régimen de Comisión de Servicios, la dirección y las asesorías del Centro de Innovación para la Formación Profesional. Al hacer la propuesta a la Dirección General competente en Formación Profesional ha dado prioridad a los proyectos dirigidos a la socialización en igualdad de la población, ha costeado la formación del profesorado participante en los mismos. Han sido autorizados como proyectos de Innovación y transferencia de conocimiento en FP : el Proyecto "Enlázate a la igualdad"(Cursos 16/17; 17/18. Coordinado por CPIFP Enlaces, premiado con el premio "Irene , la paz empieza en casa" del Ministerio de Educación y Formación Profesional (Formación impartida por especialistas en igualdad Somos LGTB, Colectivo Amaltea, Experta en igualdad "María

José Galé) El proyecto "Rompiendo estereotipos en la FP" coordinado por el CPIFP Bajo Aragón de Alcañiz.

Hay entre el personal de Administración y Servicios 12 mujeres y 7 hombres. La promoción y las condiciones laborales son idénticas para hombres y mujeres. Se propuso desde la Dirección del CIFPA a la Dirección de Equidad la realización de talleres de Igualdad en todos los centros con Formación Profesional de Aragón, por grupos de iguales, las técnicas superiores del Ciclo de Promoción de igualdad. Se realizaron esos talleres en el último trimestre del año 2019.

Este curso 2019/2020 las exposiciones que se exhiben en CIFPA han tenido como objetivo el empoderamiento de la mujer y la denuncia de la violencia de género. Cuatro exposiciones han brillado con luz propia en CIFPA. La primera "Reconstruyendo la historia .Mujeres que cambiaron el mundo" cedida por el Ayuntamiento de Alpartir (Octubre 2019); Las otras cuatro exposiciones han sido prestadas por la Casa de la Mujer de Zaragoza: Biodanza (Noviembre 2019), Diluidas en Agua (Enero 2020) y !5 Miradas distintas sobre la prevención de violencia de género (Febrero 2020); exposición de José Luis Canos "Mujeres del Siglo xx" (Septiembre 2020)

Se ha creado una ilustración que reivindica la igualdad de género a la hora de estudiar ciclos formativos de de cualquier familia profesional. Y esta se ha utilizado para confeccionar una pegatina que se adhiere a las carpetas que se entregan individualmente a los participantes de los cursos y se ha plasmado en un lienzo de cinco metros que cuelga en Salón de Congresos que identifica nuestra entidad con la educación en igualdad.

Se ha impartido un curso de orientación profesional (febrero 2020) y acceso a las nuevas tecnologías, financiado por CIFPA , dirigido a mujeres en la localidad de Alpartir (Zaragoza) en colaboración con la asociación de mujeres" Kimura".

En las jornadas que el Centro realiza para apoyar en la orientación profesional al alumnado de la ESO se fomenta que las mujeres estudien las disciplinas STEM. (science, technology, engineering, mathematics) resaltando sus salidas profesionales. Se invita a mujeres que trabajan en puestos científicos y tecnológicos tanto en el ámbito público como privado. Se invitó a Esther Borao, directora del Instituto Tecnológico de Aragón, Clara Savirón, socia de directivas de Aragón y responsable de la empresa Deloitte.(Jornadas que tuvieron lugar en el último trimestre de 2019)

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

Es uno de los objetivos del plan anual del CIFPA como Centro de Formación e Innovación aprobado por el Consejo de Formación e Innovación del CIFPA(Director General de FP, Jefe de Servicio de FP, Director CIFPA, Secretarías Técnica y Administrativa; Coordinadores de departamentos).

Se incluye el objetivo en el Sistema de Gestión de Calidad. En la misión, visión y valores de la organización se tiene como uno de los valores fundamentales promover la socialización en la igualdad a toda la población. Promover la igualdad de género es uno de los objetivos de desarrollo sostenible que se incluyen en la estrategia de la entidad.

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

El CIFPA está sometido como administración educativa a la Ley 7/2018 de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que estipula, medidas para promover la igualdad de género en las distintas áreas de la intervención pública y, en particular, en la educación aragonesa. Entre los objetivos del Plan Plurianual del Centro de Referencia Nacional de Logística Comercial y gestión del Transporte firmado por el Consejo de Gobierno de Aragón, por la Dirección General de Formación Profesional, por la Dirección General de los Servicios Públicos de Empleo se encuentra el de continuar consolidando la Responsabilidad Social y la promoción de la igualdad de Género tanto dentro de la organización como difundiéndola con los grupos de interés y la sociedad en general.

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la organización, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de

anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)

- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

La organización realiza acciones de voluntariado con la Asociación de Vecinos del Picarral y con la Asociación de mujeres "Kimura" de Alpartir. Dos vías de actuación: Subvención total del Curso de Orientación Profesional mediante las TIC, y voluntariado de asesores de CIFPA. En el 2020 ha tenido lugar en el mes de febrero. Los miércoles en la Asociación de vecinos Picarral y los jueves en Alpartir. El proyecto se ha llamado "Geometría para la empleabilidad"

El CIFPA ofrece a asociaciones del medio rural y urbano un curso de técnicas de búsqueda de empleo y manejo de redes sociales profesionales, destinado prioritariamente a mujeres y colectivos en situación de exclusión social. Se desea acercar la información sobre las páginas web en las que pueden encontrar la formación profesional inicial, formación para el empleo, así como la de la Agencia de las cualificaciones para

comprobar la convocatoria de los procedimiento de Evaluación y Acreditación de competencias en Aragón. Tanto en Alpartir como en la Asociación de Vecinos del Picarral se ha realizado una labor muy productiva, siendo la mayor parte de los asistentes población inmigrante de procedencia árabe, con pocas habilidades digitales.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Asociación de Vecinos del Picarral de Zaragoza y Asociación de mujeres "Kimura" de Alpartir (Zaragoza)

Como Centro de Referencia Nacional se desea ampliar este voluntariado a Asociaciones del medio rural y urbano fuera de nuestra comunidad autónoma.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Se ha programado el curso de orientación profesional de 12 horas (4 sesiones) I Se ha impartido en febrero de 2020. El CIFPA se ha adaptado a las fechas indicadas por las asociaciones . Los asesores del CIFPA colaborarán de forma voluntaria y gratuita cuando ellos nos lo requieran en la formación que las asociaciones oferten en materia de orientación profesional. Una asesora de CIFPA ha asistido a las reuniones previas con los asociados para explicar en que consiste el curso y poder adaptarlo en la medida de los posible a las necesidades de la asociación. La idea es realizar acciones de voluntariado cada año con estas asociaciones u otras.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Este curso lo iniciamos con un gran mapa de Aragón ubicado en el vestíbulo en el que se ofrece una representación del patrimonio cultural, natural y económico de la comunidad aragonesa. Esta infografía ha sido diseñada y realizada por el alumnado del Ciclo de Diseño Gráfico de la Escuela Superior de Diseño de Aragón. en el módulo de Proyectos básicos y medio informáticos. Se ha renovado la señalética de los espacios y se han rebautizado las aulas, que han recibido el nombre de de los ríos más significativos que vertebran geográficamente las tres provincias (Ebro, Cinca, Gallego, Matarraña, Guadalope).

Se han diseñado marcapáginas sobre detalles del arte románico y mudejar durante el curso 2019/2020, que se entregan en las carpetas que se proporcionan a los participantes de los cursos que se imparten en CIFPA y a los diferentes visitantes de las instalaciones . Difundimos las raíces y el patrimonio de Aragón. Se ha creado un blog de la cultura y el talento al que se accede desde la página web del CIFPA. Impulsamos además de la Formación Profesional los valores de Aragón. Se han creado enlaces a la página de Patrimonio de Aragón y a la de Aragón es cultura.

Se ha publicitado la colección de marcapáginas en el blog..

Este curso se pretende trabajar con la Diputación Provincial . Hemos solicitado la titulada "El Mudejar en Aragón"

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Se ha trabajado con el alumnado de Diseño gráfico de la Escuela Superior de Diseño de

Aragón.

Se difunde la cultura de Aragón a los participantes de los cursos a través de los marcapáginas y por las publicaciones en el blog.

Se guía por el Mudejar de la ciudad de Zaragoza a los visitantes al CIFPA de fuera de la Comunidad Autónoma.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La idea es realizar varias tiradas de marcapáginas de cada temática. Se elige un tema cada cuatrimestre. Se entregan marcapáginas con las carpetas que se proporcionan a cada participante de los diferentes cursos. Se expondrán al final del curso las diferentes colecciones. Se ha realizado una publicación en el blog de la cultura y el talento.

Se realizan 600 marcapáginas de cada tirada diferente. Dos de cada temática. La ruta Mudejar por la ciudad de Zaragoza se desarrolla de manera puntual con las visitas de fuera de la Comunidad Autónoma.

Este año se ha instalado el mapa de Aragón en el hall y se han renombrado las aulas con nombres de los ríos que vertebran nuestra comunidad.